

Администрация муниципального района «Сыктывдинский» Республики Коми
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Шошkinsкая средняя общеобразовательная школа»
«Сёськаса шёр школа» муниципальной велёдан съёмкуд учреждение

Принято на собрании
трудоого коллектива
Протокол от 30.08.2022г. № 1

Утверждено
Приказ № 190-А от 30.08.2022г.

Согласовано
Председатель профкома
Т.Б. Савельева

Положение

о премировании работников МБОУ «Шошkinsкая СОШ»

с. Шошка
2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников школы (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением администрации МО МР «Сыктывдинский» от 29 июня 2018года № 6/577 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский», в отношении которых Управление образования осуществляет функции и полномочия учредителя» (с дальнейшими дополнениями и изменениями), Положения об оплате труда работников МБОУ «Шошкинская СОШ».

1.3. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим виды, порядок, условия и размеры материального поощрения работников.

1.4. Настоящее Положение утверждается руководителем Школы с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

Руководителем учреждения, по представлению комиссии по материальному стимулированию, может быть принято решение о премировании внешних совместителей и работников, находящихся в отпуске по беременности и родам.

2. Порядок и размер премирования.

2.1. Премия – денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда. Премирование работников школы производится по итогам работы, при наличии оснований, в зависимости от личного вклада работников в обеспечение уставных задач и договорных обязательств. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

2.2 Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

*Текущие премиальные выплаты по результатам работы:

- по итогам работы за учебный период; учебную четверть, учебный год, полугодие.
- по итогам работы за календарный период; месяц, квартал, полугодие.

*Единовременные премиальные выплаты:

- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации и Республики Коми;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- иные основания выплаты в соответствии с приказом директора школы.

2.3 Источником финансирования расходов, связанных с премированием является стимулирующая часть фонда оплаты труда и внебюджетные средства (если имеются). Ежемесячный премиальный фонд доводится до руководителя учреждения Централизованной бухгалтерией Управления образования. Кроме того, возможно премирование работников при наличии свободных денежных средств, которые могут быть направлены на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

2.4. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам, либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором школы на основании представленного решения комиссии по материальному стимулированию. Основанием для выплаты премии является приказ директора школы.

2.5 Работникам школы устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

2.6. Премии устанавливаются по следующим основаниям, в зависимости от критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

№	Перечень оснований	Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Создание комфортных условий для обучения, воспитания и сохранности здоровья обучающихся в учреждении и на прилегающей территории Высокое качество преподавания (занятий, уроков) по результатам контроля образовательного учреждения
2.	Инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда	Участие в инновационной деятельности Взаимодействие с коллегами в рамках решения задач профессионального сообщества с указанием темы взаимодействия. Участие в конкурсах профессионального, педагогического мастерства с указанием темы выступления, уровня, формы.
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, документов, протоколов.	Отсутствие замечаний. Соблюдение сроков сдачи отчетности
4.	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Участие в подготовке и проведении мероприятий на уровне школы, района, республики, российском уровне. Активное привлечение родителей (законных представителей) к мероприятиям на уровне учреждения образования, района, республики.
5.	Распространение опыта работы	На уровне учреждения На муниципальном уровне На региональном уровне На российском уровне

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе о выплате премии работникам. В школе одновременно могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц, квартал, год, выполнение важных работ и мероприятий и др.

2.7 Непосредственная работа по установлению размера премии возлагается на Комиссию по материальному стимулированию работников. Комиссия устанавливает количество набранных работниками баллов в соответствии с показателями результатов работы для премирования сотрудников. Определяет размер премиальных выплат, представляет решение о выплате премии директору школы.

2.8 Премии устанавливаются в абсолютном выражении. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине, определяется по результатам работы, максимальным размером не ограничивается и зависит только от размера премиального фонда, установленного учреждению.

Для определения размера премиальных выплат необходимо:

*Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству показателей эффективности профессиональной деятельности для премирования каждого работника школы.

*Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

*Размер месячной премиальной суммы разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчетном периоде. Денежный вес одного балла устанавливается в размере 1500 рублей.

*Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника школы.

В результате будет получен размер премиальных выплат каждому работнику в отчетном периоде.

2.9 Выплаты единовременных премиальных выплат: по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации и Республики Коми; в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет); иные основания выплаты в соответствии с приказом директора школы осуществляются в индивидуальном порядке за счет экономии выделенного фонда на премиальные выплаты. Размер единовременной премии определяется главным распорядителем средств. Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами выплачиваются по заявлению работника.

2.10 Выплата премии осуществляется в день выдачи зарплаты.

2.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, пособий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3. Основания для увеличения или уменьшения (лишения) премии

3.1 Основным критерием увеличения базового размера премии является выполнение работником сложных, сверхплановых работ, не предусмотренных должностными инструкциями. Базовый размер премии по указанным выше критериям может быть увеличен не более чем в два раза.

3.2 Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, нарушение сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

3.3 Перечень оснований для уменьшения размеров премии (лишения премии)

№	Наименование показателя	Размер уменьшения премии (лишения премии) за отчетный период
1.	Небрежное отношение к ведению рабочей документации	30%
2.	Некачественное выполнение поручений руководителя, заместителей руководителя	50%
3.	Несоблюдение установленных сроков поручений руководителя, заместителей руководителя	50%
4.	Получение работником дисциплинарного взыскания	100%
5.	Нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка	50%
6.	Поступление обоснованных жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег	100%
7.	Нарушение работником трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в ненадлежащем виде (в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.)	100%
8.	Нарушение в учете материальных средств; допущение недостач, хищений, порчи имущества	100%
9.	Неэффективность принимаемых мер по уменьшению задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания с коллегами, родителями, конфликтные ситуации	30%
10.	Предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;	100%
11.	Недостаточный контроль за работой подчиненных в структурном подразделении.	30%

12.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем	40%
-----	---	-----

3.4. В случае принятия решения об увеличении, а так же частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины и размер уменьшения премии.

4. Заключительные положения

4.1 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором школы по мере необходимости.

Показатели результатов работы для премирования сотрудников

В МБОУ «Шоштинская СОШ» премии устанавливаются по следующим основаниям, в зависимости от критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

№ п/п	Перечень оснований	Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы	Размер премии в рублях с учётом районного коэффициента и надбавок за непрерывный стаж работы в районах КС и приравненных к ним местностях
1.	Качественное преподавание по результатам внутренней и внешней оценки	Качественная подготовка учащихся к промежуточной аттестации	500 руб.
		Подготовка выпускников 9 и 11 классов к успешной защите Итогового индивидуального проекта	1 балл
		Качественная подготовка к Государственной итоговой аттестации выпускников 9 и 11 классов (средний балл равен или больше районного)	1 балл
2.	Подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям различного уровня	Победитель, призёр школьного уровня	1 балл
		Победитель, призёр муниципального уровня	2 балла
		Победитель, призёр регионального уровня	3 балла
		Победитель, призёр всероссийского уровня	3 балла
		Участник школьного уровня (кроме ВСОШ)	0,5 балла
		Участник муниципального уровня	1 балл

		Участник регионального уровня		1,5 балла
		Участник всероссийского уровня		1,5 балла
3.	Сопровождение учащихся	Различные мероприятия муниципального и регионального уровней; выезды в бассейн, музеи, театры и прочее		500 руб.
4.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, профессионального мастерства работников	Очное участие	Победитель, призёр школьного уровня	1 балл
			Победитель, призёр муниципального уровня	2 балла
			Победитель, призёр регионального уровня	3 балла
			Победитель, призёр всероссийского уровня	3 балла
			Участник школьного уровня	0,5 балла
			Участник муниципального уровня	1 балл
			Участник регионального уровня	1,5 балла
			Участник всероссийского уровня	1,5 балла
		Заочное участие	Победитель, призёр муниципального уровня	1 балл
			Победитель, призёр регионального уровня	1,5 балла
			Победитель, призёр всероссийского уровня	2 балла
			Участник муниципального уровня	0,5 балла
			Участник регионального уровня	1 балл
			Участник всероссийского уровня	1 балл
5.	Распространение опыта работы	Выступление на секциях методических объединений, семинарах, форумах и прочее. Открытые уроки		
		Школьный уровень		1 балл
		Муниципальный уровень		2 балла
		Региональный уровень		3 балла
		Всероссийский уровень		3 балла
		Публикации		
		Школьный уровень		0,5 балла
		Муниципальный уровень		1 балл

		Региональный уровень	1,5 балла
		Всероссийский уровень	1,5 балла
6.	Экспертная деятельность	Школьный уровень	1 балл
		Муниципальный уровень	2 балла
		Региональный уровень	3 балла
		Всероссийский уровень	3 балла
7.	Проведение Государственной итоговой аттестации в 9 и 11 классах	Привлечение учителя в качестве организатора на ГИА	
		Школьный уровень	500 рублей
		Муниципальный уровень	500 рублей за 1 экзамен
		Подготовка учащихся к сдаче ГИА	1 балл
8.	Внеплановая, сверхурочная работа	Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности	1 балл 1 раз в полугодие
		Подготовка и проведение внеплановых мероприятий	2 балла
		Руководство творческими и рабочими группами	500 рублей 1 раз в четверть
		Работа в Детских оздоровительных лагерях	300 рублей за 1 день
		Школа будущего первоклассника	500 рублей за 1 занятие
		Ремонт классных помещений, благоустройство территории	500 рублей
9	Работа с родителями	Активное вовлечение родителей (законных представителей) в учебный и воспитательный процесс	1 балл
10	Исполнение должностных обязанностей	За добросовестное, успешное и качественное выполнение должностных обязанностей	1 балл